

RESUMEN EJECUTIVO

Proyecto

“Capital social reticular: empleo, autoempleo y emprendimiento, en los egresados de la educación superior”

Agenda de Estudios, Ciudad de Medellín

Julio Puig Farrás,
investigador principal,
ENS

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación versa, dentro de un micro-enfoque, sobre las redes de contactos personales, o redes relacionales, consideradas como una forma de capital social, que facilita en los mercados de trabajo y de las oportunidades profesionales actuales, alcanzar metas ocupacionales. Obedecen a una necesidad de las economías flexibles que requieren de los individuos una participación activa, como actor autónomo o emprendedor en un sentido amplio, en los ajustes de los mercados; y se distancia de las prácticas tradicionales de las “recomendaciones” y “roscas”.

Estas redes permiten obtener rápidamente información específica y pertinente sobre las oportunidades profesionales, y la manera de aprovecharlas mejor. Reducen el tiempo para la inserción profesional, y facilitan una mejor ubicación profesional, y más acorde con las propias competencias. El éxito profesional con este medio se ha vuelto predominante. Los mercados de trabajo “ocultos”, que son aquellos en que se accede a situaciones profesionales mediante este procedimiento informal, representa hasta el 70% de todas las contrataciones. Pero las redes relacionales, que vienen gestionándose cada vez más con herramientas de internet generales o específicas, no adquieren su plena eficacia sino articuladas con un proyecto profesional sistemático. El uso combinado del proyecto profesional y de las redes, en un macro nivel, disminuye el desempleo friccional y estructural.

La investigación está centrada en las redes relacionales, pero muestra sus conexiones con los proyectos profesionales. Sus objetivos obligaron a revisar una doble literatura internacional, científica y normativa.

Dentro de la primera sobre capital social, este proyecto se inscribe en una corriente que sin ser la principal, es empero importante y llamada a cobrar un mayor peso. En ella destacan nombres como los de Granovetter, Burt y Barbieri, en cuyas obras nos apoyamos. En Colombia, se encuentran trabajos descollantes sobre capital social, pero no exactamente con este enfoque e intereses. Apuntan ante todo al establecimiento de los niveles de este concepto en las grandes comunidades o colectividades. Sin embargo, es obvio que el capital social, en términos de confianza, cooperación y solidaridad, granjeado por una sociedad, incide en el tipo de prácticas reticulares que nos ocupan.

En países desarrollados, diversas instituciones relacionadas con el mercado de trabajo y el empleo fomentan el aprendizaje y uso de estas redes. Incluso, universidades exigen a sus estudiantes de post grado, junto a la tesis, un proyecto de gestión de proyecto profesional acoplado al de la gestión de una red de contactos personales.

Las metas de la investigación eran investigar las redes relacionales en jóvenes egresados de la educación superior, como paso previo y condición para diseñar propuestas de modelos de gestión de las mismas y unos estándares de competencias de gestión, amén de unas recomendaciones de política pública.

2. METODOLOGÍA

1. Se optó por el enfoque metodológico general de *Análisis de Redes Sociales* (ARS), consistente en un conjunto de herramientas y una determinada perspectiva que ha llegado a ser compartida por distintas disciplinas de ciencias sociales, y en particular la sociología económica, en que se inscribe este proyecto.

En términos generales, el Análisis de Redes Sociales se interesa por la conducta de los individuos, la interacción entre ellos, y los patrones de relaciones, o sea la estructura misma de la red. Y ha desarrollado hace tiempo unas primeras medidas operacionalizables (de *Tamaño, Cercanía, Centralidad, intermediación*, etc), y recurre a la construcción de grafos o sociogramas, mediante programas de software disponibles en el mercado. Todas las escuelas particulares que investigan dentro de esta metodología suelen utilizar la misma conceptualización general y las mismas herramientas básicas.

Nuestras tres principales referencias teórico-investigativas, coincidentes en el interés por un capital social reticular personal, divergen sin embargo en esto: Granovetter y Barbieri se centran más bien en las redes personales en tanto que sus relaciones y nodos (contactos, actores, etc) representan un recurso utilizable por el titular de la red, mientras que Burt se focaliza en la estructura de la misma red. El presente proyecto asume los dos puntos de vista y versará tanto sobre los recursos de capital social adscrito a los nodos o contactos y la naturaleza de las relaciones entre nodos, como sobre los patrones estructurales mismos; y toma conceptos y herramientas de

ambos. La literatura normativa que se revisó se basa o presupone los trabajos de estos autores, o trabajos similares, y en particular los del último.

2. Nos interesamos por jóvenes recién egresados (hace unos 5 años) de la educación superior de Medellín, que estuvieran en el momento de la investigación en tres situaciones profesionales: empleados en empresas medias y grandes con contrato laboral de tiempo indefinido (*Empleados tradicionales*), gerentes de una empresa creados por ellos mismos (*Emprendedores*), e trabajadores independientes u auto-empleados (*Free lancers*). Con esta categoría de jóvenes se hicieron dos trabajos de campo: unas entrevistas exploratorias iniciales (13), y luego, una encuesta a un grupo de 71 de ellos, sobre los cuales se estudiaron las redes y su uso en tres momentos profesionales distintos (formación del proyecto profesional, búsqueda de la situación profesional actual, y red actual). Pero hubo una tercera “salida de campo” (!?), que fue una encuesta telefónica a 137 contactos primarios de las redes relacionales de los 71 jóvenes egresados, y señalados por ellos mismos. Se contó por lo tanto con un conjunto de información esencialmente cualitativa, y dos conjuntos de información estadística y gráfica. En el cuadro siguiente están detallados estos datos muestrales.

3. Se utilizó el SPSS para producir la información estadística general (tablas de contingencia y regresiones múltiples) y el programa UCINET para gráficas de redes. Se elaboraron algunos índice morfológicos comunes en el ARS, y un Índice de Eficiencia, sugerido por R. Burt, para medir la existencia de un tipo particular de estructural general de redes.

Para la validación del modelo de estándares de la Competencia de Gestión de Redes Relacionales, se recurre al método de grupo de expertos

Muestras

Tipos de muestras	Opciones profesionales			Totales
	ET	E	FL	
Entrevistas a egresados	4	6	3	13
Encuestas a egresados	22	28	21	71
Encuestas a contactos primarios	35	56	46	137

3. RESULTADOS INVESTIGATIVOS

Proyectos profesionales y redes relacionales

1. Para la investigación científica los proyectos profesionales, como nueva forma de

proyecto de carrera que tienden a desplazar los proyectos laborales “burocráticos”, y la necesidad de un nuevo uso de las redes de contactos personales, nacen del advenimiento de los mercados laborales y la economía flexibles. Esta investigación analiza bien el sentido y las características generales de los primeros, y llega lejos en la determinación de la forma, estructura y los contenidos óptimos de las segundas. Además, establece o presupone una relación entre ambos, pero sin profundizarla. En cambio, la literatura normativa, en modelos metodológicos de gestión de los proyectos profesionales y las redes relacionales, es muy explícita sobre esta conexión, e integra las dos herramientas, en particular en la fase de acción o búsqueda de un empleo o situación profesional. En la fase de diseño del proyecto profesional de tres momentos (auto-balance de competencias; estudio de mercado; y escogencia de un área y sub-área ocupacionales dentro de una ruta general de carrera) y de la red relacional, igualmente de tres momentos generales (lista de contactos categorizados, creación de una base de datos, y activación de una red primaria), se da una realimentación mutua: la red de contactos primarios debe ser eficiente o pertinente en las áreas ocupacionales escogidas, y el estudio del mercado profesional y las escogencias de las áreas han de basarse en parte en la información y consejos proporcionados por los contactos. De otro lado, en la fase operativa, cada una de las acciones del proyecto profesional (definición de blancos -empresas y personas clave concretas-; preparación de la acción clave -entrevista en una empresa y con una persona clave determinadas-; y ejecución de la acción final), se lleva a cabo con recursos de información, asesoría, e influencia obtenidos de la red primaria de contactos, o de las personas a las cuales estos últimos permiten llegar. Esta función de las redes, como propia de los mercados “ocultos”, no excluye obviamente la utilización de los demás medios de información, sino que se plantea como la más importante.

2. Aunque la cultura del emprendimiento, como lo hemos visto en esta investigación y unas anteriores, ha ganado sorprendentemente terreno entre los jóvenes profesionales de Medellín, la vieja cultura del empleo asalariado sigue pesando en sus comportamientos. Pero este empleo ha perdido parte de sus atractivos tradicionales (menor estabilidad, remuneración relativa, y posibilidad de carrera interna), aparte de que escasea. De allí que los jóvenes empleados y los emprendedores sean en su gran mayoría satisfechos¹ de su situación profesional, mientras que los free lancers, que muchas veces se dedican a su actividad independiente por imposibilidad de acceder a las otras dos, estén mayoritariamente insatisfechos. Aquello explica también que a los jóvenes empleados tradicionales con el tiempo se les merma rápidamente su nivel de satisfacción, y alguna proporción de los mismos (un 30% en el sector financiero, según una investigación anterior) quieren pasar al emprendimiento. En cambio, parece que al andar el tiempo los emprendedores incrementan su satisfacción, mientras que los free lancers se mantienen en su alto descontento. Luego, los proyectos profesionales han de tender a mutar, es decir, a pasar de una opción profesional a otra, según unas probabilidades diferentes. Los más estables, parecen

¹ La “satisfacción” e “insatisfacción”, o el “mayor éxito” y “menor éxito” en las situación profesional actual, son sinónimos en este texto, y los establecen los mismos encuestados respondiendo a una pregunta cerradas del cuestionario.

ser en este orden: 1) el de los emprendedores, 2) el de los empleados tradicionales, y 3) el de los free lancers, que cuando les va mal intentan conseguir cualquier empleo asalariado, y cuando les va bien, propenden lógicamente a montar una pequeña empresa.

3. No existe aún aquí una cultura del proyecto profesional formal y sistemático, ni entidades que la fomenten y capaciten para la gestión del mismo. Sólo los emprendedores en una alta proporción habían diseñado formalmente un proyecto profesional, representado en su caso por el plan de negocio; y ello porque casi todos los encuestados se habían presentado a concurso (90%), y la misma naturaleza incierta de la opción profesional lleva a pensarlo todo bien antes de resolverse. Los free lancers en una reducida proporción (10%) se dotaron de este tipo de proyecto profesional, pero prácticamente ningún empleado tradicional lo hizo. Pero, siempre que alguien se decida por una opción profesional, o empiece a buscar un empleo, o un contrato, o a montar un negocio, se puede hablar de proyecto profesional, aunque sea éste más o menos amorfo.

La mayoría de los empleados tradicionales habían pensado en la opción en que están, antes de la carrera, lo que se entiende dado el predominio de la cultura tradicional respecto al trabajo en los medios familiares y escolares; la mayoría de los emprendedores pensaron en la suya durante la carrera, quizá porque en el ambiente universitario ya es perceptible la cultura nueva del emprendimiento; lo mismo hicieron los free lancers exitosos o satisfechos, aunque no los insatisfechos que se decidieron por esta actividades después de terminar la carrera. Esto último refuerza la idea de que el autoempleo es en la mayoría de los casos una situación de resignación y no realmente escogida. Por otra parte, la mayoría de los empleados tradicionales empezaron a moverse para conseguir un empleo antes de terminar sus estudios superiores, mientras que los emprendedores y, lógicamente, los free lancers esperan terminarlos para dedicarse en serio al desarrollo de su proyecto.

4. En este punto, nos referimos a la utilización de redes de contactos en la escogencia de una opción profesional y cuando se empieza a focalizarla (pero no a materializarla). Así no se cree y gestione deliberadamente una red de contactos personales, todo el mundo la tiene, en razón de su socialización en distintos círculos sociales, e intenta utilizarlos. Para esta fase, amorfa o sistemática del proyecto profesional, se acude para distintos fines relativamente a mucha gente, a un promedio de 13 personas, que es muy superior al correspondiente a la posterior consecución del empleo o desarrollo inicial de la empresa o actividad independiente. Además llama la atención que los emprendedores y free lancers exitosos (satisfechos), pero sobre todo los primeros, consultan a un número de gente que casi dobla el promedio. Sin duda, la naturaleza del proyecto profesional, pero también su formalización y solidez, explica que se acuda a la información y consejos de muchas personas, lo cual aumenta las probabilidades de éxito. Ahora bien, son los familiares, y con creces, los más consultados, y entre ellos, sobre todo los padres, hermanos y tíos de sangre. En segundo lugar, vienen los amigos (de infancia y universidad), pero a cierta distancia. Y por fin, los simples conocidos representan en promedio alrededor

de sólo un 10% de todos los consultados. Sin embargo, los emprendedores y free lancers exitosos, han acudido a una proporción significativamente mayor de conocidos y menor de familiares, lo cual va en el sentido de una red más eficiente, de acuerdo con las teorías.

Los recursos categorizados proporcionados por estos contactos son: apoyo moral, consejos u orientación, información relevante, y presentación a otras personas con fines de información. Los familiares son quienes ofrecen comparativamente más recursos de los dos primeros tipos; y los amigos y sobre todo los profesores y conocidos quienes suministran comparativamente más información relevante y contactos nuevos. Nuevamente, el patrón que caracteriza en este punto a los emprendedores es diferente: obtiene más recursos de todas las categorías de contactos, y comparativamente mucho más información relevante y nuevos contactos de los amigos y sobre todo de los conocidos, recursos estos últimos los más importantes. Pareciera entonces que los proyectos profesionales mejor diseñados y más exitosos están asociados con redes morfológicamente más diversificadas con relativamente más vínculos débiles (conocidos, profesores,) y menos vínculos fuertes (familiares y amigos), lo cual va igualmente en el sentido de las conclusiones de la investigación internacional.

5. Se ha procurado utilizar también regresiones múltiples y correlaciones parciales para establecer la influencia de variables de proyecto profesional o conexas (*Forma sistemática, Momento en pensar en la opción profesional, Momento de arranque del proyecto, y Demora en la inserción profesional*), sobre algunas variables de red: *Tamaño de las redes instrumentales, los % de amigos útiles y el % de conocidos útiles*, dentro de las redes instrumentales que se definieron en nuestros egresados. Pero sólo se pudo establecer con cierta seguridad de un lado, que los proyectos profesionales formalizados permiten manejar unas redes algo mayores, disminuir el número relativos de amigos útiles, y aumentar el número relativos de conocidos útiles, y de otro, que la demora en insertarse profesionalmente no trae ningún beneficio reticular, y sólo consigue erosionar el grupo de amigos útiles, quizá porque se va perdiendo el contacto con los amigos de la universidad. Todo ello representan ciertas evidencias de que los proyectos profesionales tienden espontáneamente o favorecer el desarrollo de redes relacionales deliberadas más eficientes.

Acceso a la situación profesional actual y redes relacionales

1. Se intentó establecer el tamaño y la composición por grupos de las redes instrumentales (personas que ayudaron o estaban dispuestas a ayudar) en el momento de entrar en la situación profesional actual. En cuanto a su tamaño promedio es de unas 20 personas, lo cual es similar al tamaño de la redes totales (vínculos instrumentales más los “expresivas”, es decir, los que responden a una simple necesidad de sociabilidad) que conocemos de profesionales investigados en países desarrollados², pero el doble de las instrumentales de estos profesionales, lo

² En particular, P. Barbieri “Social Capital and Self-Employment” (2003). Investigación realizada en Italia.

cual es en principio una ventaja. Además, la diferencia de tamaño es poca entre opciones profesionales, y entre “más exitosos” y “menos exitosos”, en el sentido de que los primeros lo tienen algo mayor. Respecto a la composición por grupos, predominan los contactos útiles familiares (promedio general superior a un 50%), vienen luego los “amigos útiles” (una cuarta parte) y los “vínculos débiles” útiles (profesores, conocidos), patrón que es en principio una desventaja. Sin embargo, este patrón con predominio familiar es claramente más marcado en los empleados tradicionales que en los emprendedores y free lancers. Comparativamente a los correspondientes patrones de la investigación internacional y las conclusiones de la teoría, el peso relativo de estos grupos en términos de porcentajes es exactamente el inverso: primero los conocidos con más del 50%, luego amigo con un 25% o más, y en último lugar, los familiares con menos del 25%. Sin duda, el tamaño de las familias locales, mucho mayor en países como Colombia que en los más desarrollados, explica parte de estas diferencias. Pero el caso es que esta composición le resta efectividad a las redes relacionales, en tanto que capital social en el mercado de las oportunidades profesionales.

2. Por otra parte, Se recogieron datos específicos sobre las fuentes de información acerca de la disponibilidad del cargo ocupado, en el caso de los empleados tradicionales, de entidades de ayuda, -desde organismos de CulturaE hasta instituciones financieras-, en el caso de los emprendedores, y posibilidades de contratos o proyectos, en el de los free lancers. Ciertamente los objetos a que se refieren las informaciones no son todos equivalentes. Sólo lo son el primero y el tercero. Sea lo que fuera, las conclusiones difieren según las opciones. Los empleados tradicionales se han valido masivamente de los canales reticulares del mercado oculto (en un 90% de los casos, porcentaje incluso mayor que los internacionales). En cambio, en una situación opuesta se encuentran los emprendedores que han conseguido su información esencialmente a través de canales abiertos (medios de comunicación de masa, internet, etc), mientras que los free lancers se benefician más de los canales reticulares (en particular de los amigos, pero igualmente de los conocidos), pero también bastante de los abiertos.

Importa extenderse sobre los empleados tradicionales. Aquí, la estructura porcentual de la parte utilizada de la red instrumental, según grupos de contactos, dista mucho de la encontrada para el diseño del proyecto profesional, reflejando una práctica de red más cercana a los modelos eficientes, o a la de profesionales de países desarrollados. Los familiares pierden peso, los amigos lo aumentan un poco, y los conocidos cobran una importancia notable, sin alcanzar la de los amigos. De otro lado, la información procedente de familiares y amigos ya vinculados a las empresas es relativamente frecuente y especialmente eficiente, puesto que la mitad de los satisfechos, y ninguno de los insatisfechos, se han informado de la vacante de esta manera. Además, y en razón de que todavía las empresas practican en cierta medida la política de contratación a través de recomendaciones internas, se puede deducir que estos informantes internos fueron también recomendantes (por lo demás un 30% de los correspondientes contactos primarios fueron recomendantes). Otro hallazgo señalable: las candidaturas espontáneas (aventarse a hablar con la empresa

sin presentación, ni aviso público de vacante), fenómeno en auge en los mercados laborales mundiales, aparecen con una fuerza significativa (10%).

3. Pero, más allá de la anterior información específica, si se consideran a todas las personas consultadas para los distintos tipos de ayuda en el proceso de materialización del proyecto profesional (conseguir el empleo, montar el negocio, y organizarse como independiente), y frente a las consultas para escogencia de opciones y principio de focalización, momentos entre los cuales pueden mediar un par de años, aparecen dos hechos generales notables: 1) como ya se dijo, en términos medios el número de contactos movilizados se reduce (promedios generales: 13 VS 8), lo cual supone el uso de menos de la mitad de la red instrumental; 2) pero se vuelve sorpresivamente a las mismas pautas relativas, salvo un casi equiparamiento entre el número de personas consultados por los emprendedores exitosos y los no exitosos, y un leve incremento del porcentaje de conocidos involucrados. Por lo tanto, esto y lo anterior sugieren que pese a todo, en el transcurso de este tiempo, las redes instrumentales implícitas o potenciales, no han cambiado significativamente en su composición, pero que la particularidad de las circunstancias de su utilización limita el número de quienes pueden ayudar (materialización VS escogencia y focalización de opción), o la composición de su parte utilizada (información sobre vacantes).

Los recursos considerados son en este momento de materialización del proyecto profesional: 1) prestar contactos personales o remitir a otra persona; 2) asesoría y consejos técnicos; 3) compra de productos y servicios; 4) aportes financieros; y 5) referencias y recomendaciones. Son aquí también las familias que aportan más recursos, pero en el caso de los emprendedores y los free lancers, es ya relativamente mucha la obtenida de los amigos y conocidos. Por otra parte, como para la escogencia de opciones, los emprendedores saben aprovechar mejor a todo el mundo; y en el período de solicitud de apoyo, la frecuencia de comunicación con los contactos correlaciona con el volumen de recursos obtenidos.

4. Interesa resumir láconicamente el análisis acerca de los contactos utilizados en los tres momentos (escogencia de opción profesional, información particular, y acceso a la situación profesional actual) así: 1º) los proyectos profesionales formalizados mejoran las redes relacionales instrumentales implícitas, y su aprovechamiento 2ª) se confirma la importancia local de los mercados laborales “ocultos”, y su presión en cierta evolución de las redes relacionales; 3º) en el ingreso a la situación profesional actual las redes instrumentales implícitas son aún en general, pero en particular para los empleados actuales, muy homogéneas, o sea constituidas en gran medida por “vínculos fuertes”.

Redes relacionales en el momento actual

1. El capital social reticular, ligado a redes de contactos personales, se entiende principalmente en dos formas: 1ª) como sumatoria de recursos de información y de

influencia³ poseidos por los contactos, información más rica por lo demás que aquella obtenible por canales formales; y 2^a) como estructura misma de las redes relacionales, que, como los recursos, facilitan el logro de metas profesionales. El valor de los primeros dependen de su volumen, diversidad en cuanto a su naturaleza y cobertura ocupacional o profesional, y pertinencia o utilidad respecto a estas metas. La estructura general que, según aparente consenso en la literatura científica y normativa, le da mayor eficiencia a una red relacional, es la del “emprendedor” de R. Burt. Este modelo es nuestra referencia para evaluación y propuestas.

2. Este modelo combina dos principios estructurales portadores de capital social, el del *cierre* y el de los *agujeros estructurales*. El primero se refiere a los grupos cerrados donde todos se relacionan con todos (densos) a través de vínculos fuertes (proximidad afectiva y comunicación frecuente). En ellos la información circula rápidamente, de suerte que cada miembro tiende a tener la misma información, que por lo demás cubre un espacio social homogéneo, puesto que los integrantes de estas redes tienden a parecerse socialmente. Para un actor interesado en la información del grupo, ser miembro pleno del mismo le plantea un problema de redundancia, luego de eficiencia: cada contacto le proporciona los mismos recursos. Pero el cierre trae ventajas comparativas: la confianza y la cooperación espontánea. Un *agujero estructural* en la red relacional de un actor es la ausencia de relación entre dos de sus contactos, o dos grupos cerrados con los cuales está vinculado. Así se obtienen recursos distintos procedentes de diversos campos sociales (profesionales); y toda la redundancia desaparece si dicho actor no mantiene relaciones sino con un solo miembro de cada grupo cerrado. El modelo ideal de red del “emprendedor” de R. Burt consiste por lo tanto en una red en que el actor (ego) mantiene vínculos “fuertes” o activos con personas que no se relacionan entre sí, pero que tienen sus propias redes relacionales. Estas personas se llaman *contactos primarios*, y los miembros de sus propias redes, a los cuales el actor puede llegar ocasionalmente gracias a dichas personas, son los *contactos secundarios* de este actor. Este modelo, amén de suprimir redundancias y aumentar la diversidad y valor de los recursos drenados, tiene la ventaja de permitir controlar el flujo de recursos entre los *contactos primarios* y sus respectivas redes. Los “vínculos débiles”, cuya importancia reconocida es conectar con otros grupos cerrados o espacios sociales, se encuentra aquí bajo la forma de los *contactos primarios*, los cuales son sin embargo lazos mantenidos activos y cooperantes para los efectos de una gestión eficaz de la red relacional.

3. Se han construido y representado gráficamente en especial seis redes relacionales “medias” (tres opciones profesionales por dos éxitos relativos) actuales. Tienen necesariamente unas particularidades respecto a las redes graficadas habituales, que son individuales. Se han establecido de un lado, el número de contactos primarios (trato frecuente) con cada grupo de contactos (9 grupos de familiares, 2 tipos de amigos, ex-profesores, organismos de ayuda, y conocidos), pero sin identificar las

³ Los recursos de influencia, o recomendaciones que fuerza las decisiones, han perdido importancia relativa en las economías dominada por la competencia y el imperativo de eficiencia. La capacidad de influencia y para convencer se transfiere al mismo actor autónomo.

personas; y de otro lado, las relaciones existentes entre estos grupos. En redes así construidas, no tiene mucho interés considerar todos los habituales índices y mediciones reticulares. Sólo se quiere examinar índices de eficiencias, basados en agujeros estructurales entre grupos de contactos, y que por lo tanto pueden indicar qué tanto un modelo se acerca o dista del modelo ideal del “emprendedor”⁴. Este índice varía entre 0 y 1, y se construyó en cada caso, uno para toda la red, y otro para la sub-red constituida por los grupos de contactos distintos a los familiares. En el siguiente cuadro están estos datos, además de los relacionados con el tamaño de la red instrumental identificada en el momento de acceder a la situación profesional.

El número de contactos primarios actuales es comparable al de aquella red instrumental, con pequeñas diferencias difícilmente analizables. Además, el peso relativo de cada grupo general (familiares, amigos, conocidos o “vínculos débiles”),

Cuadro
Características de las redes relacionales
construidas

Variables	ET		E		FL	
	+ éxito	- éxito	+ éxito	- éxito	+ éxito	- éxito
Tamaño red instrumental (a principios de situación profesional) ..	24	18	22	15	15	12
Contactos primarios actuales	22	19	23	17	14	17
Índice de eficiencia total	0.40	0.30	0.41	0.54	0.43	0.35
Índice de eficiencia con grupos NO familiares	0.25	0.41	0.36	0.56	0.49	0.38

respecto a los “contactos primarios” que brindan, es prácticamente también el mismo. Por lo tanto, se puede inferir que en estos aspectos la evolución de las redes es lento, sino inexistente.

En cuanto a la eficiencia determinada por *agujeros estructurales* (y *contactos primarios*) sólo se pueden retener los bajos niveles generales, porque las diferencias entre ellos son, bien pequeñas o de sentido dudoso. Sin embargo, por las entrevistas se sabe que por lo menos algunos emprendedores desarrollan redes relacionales muy ajustadas al esquema de eficiencia de R. Burt (por ejemplo, la creadora de

⁴ Este índice se calcula así: n° de AE (agujeros estructurales) reales entre grupos, dividido por el n° total posible de AE, multiplicado por la relación entre el n° de grupo y el n° de contactos primarios, (AEr/AEt*n°Gr/n°CP).

AMAKURO).

4. Se midió la percepción por parte de los jóvenes egresados de la diversidad de los ámbitos “profesionales, económicos y sociales” de sus grupos de amigos y conocidos. La percepción de una alta diversidad es sin duda minoritaria en todas las opciones, pero hay una clara diferencia a favor de los emprendedores, y en una menor medida, de los free lancers. Además, para los empleados tradicionales y los free lancers, por lo menos, esta percepción mengua al tener menos éxito.

Por su lado, los contactos primarios, cuyo status social es algo superior al de los padres de los encuestados, muestran una percepción incluso menos favorable acerca de la diversidad de los ámbitos de sus propios amigos y conocidos. De allí que, en términos generales, se tienen redes relativamente homogéneas por la importancia en ellas de los familiares, y la poca diversidad de ámbitos de los amigos e incluso de los conocidos, todo lo cual milita conjuntamente con la estructura general de las mismas, para en principio una dudosa eficiencia. Pero toca señalar que se insinúan en muchos aspectos diferencias positivas en los emprendedores.

Cultura y prácticas de red

Los jóvenes parecen ser todavía presos de la vieja cultura paternalista y de las roscas, éticamente ambivalente y culpabilizante, -aún cuando empiezan a entregarse a las nuevas prácticas reticulares-, no siendo muy conscientes de la valorización y legitimación racionalista y meritocrática de dichas prácticas. Sin embargo, a la vista de una descripción de las mismas, saben reconocerles en su mayoría un carácter nuevo y una importancia creciente, pero con una diferencia incuestionable a favor de los emprendedores y free lancers (un 33% de los empleados creen que son iguales a las tradicionales, frente a tres veces menos de los de las demás opciones). Además, puestos frente a una lista de elementos de competencia característicos de una gestión moderna de redes, la mayoría cree, (pero no convincentemente), que las practicaron bien o muy bien, pero aquí con una marcada modestia por parte de los emprendedores y free lancers. O sea, paradójicamente (o ¿lógicamente?) quienes creen menos en el carácter novedoso de las prácticas que se les describieron, son quienes dicen practicarlas mejor. No obstante, al considerar la evaluación hecha de cada una de estos elementos de competencia, se pueden concretar las consideraciones. La mayoría de las competencias peor calificadas en términos relativos son las que se tienen por más importantes a nivel internacional, confirmando esto que la concepción de las redes relacionales y su gestión por parte de nuestros jóvenes egresados distan bastante de lo que son y se preconiza en los países más desarrollados.

El concepto, mayoritariamente muy favorable, de los contactos primarios sobre el comportamiento de esos egresados con ocasión de las entrevistas que tuvieron con ellos, ratifican estas conclusiones.

En un aspecto básico de esta gestión de los proyectos profesionales y redes

relacionales, que es la movilización y proactividad, se observan diferencias muy notorias. En la búsqueda del empleo actual, o de montaje de la empresa o las actividades independientes, han sido los emprendedores que le dedicaron mucho más tiempo a esta tarea, muy claramente por delante de los empleados tradicionales, e incluso de los free lancers. Además, en el caso de los primeros, y sólo en el de ellos, los exitosos invirtieron significativamente más tiempo que los menos exitosos de la misma opción. Pero, hay un hecho más significativo con los empleados tradicionales. Una tercera parte no le dedicó ningún tiempo, lo cual corresponde con un dato reciente sobre el sistema bancario, donde sólo un 17% del personal actual (claro que entre viejos y jóvenes) había buscado activamente su vinculación. Esto permite sospechar que parte importante de los jóvenes, puesto que es aún altamente mayoritaria la proporción de los mismos que se dirigen hacia el empleo tradicional, no sólo no manejan redes relacionales óptimas, sino que no participan de la mentalidad ni de la actitud que supone su gestión.

Recopilación de todos los hallazgos sobre redes

Conclusiones generales:

- 1) Las representaciones y valores acerca de las prácticas de redes son todavía ampliamente tradicionales entre los jóvenes egresados. No realizan una gestión moderna de redes, ni de proyecto profesional, salvo en esto último los emprendedores que elaboran planes de negocio para concursar, y algunos free lancers.
- 2) Cuando los proyectos profesionales existen, ellos conducen a usar empíricamente entre los contactos de socialización, sub-redes más eficientes y a aprovechar mejor los recursos de las mismas.
- 3) Las redes efectivamente utilizadas, y las consideradas como utilizables, o instrumentales, son relativamente ineficientes, tanto en su composición de grupos en que se enraizan (predominio de vínculos fuertes familiares y de amistad), como en su estructura (redundancia).
- 4) Las redes más eficientes y mejor aprovechadas, y los proyectos profesionales formales, parecen asociados con el éxito profesional.

Pero, especificando:

- 1) Son los emprendedores, en parte porque se dotan de proyectos profesionales, quienes llevan cierta ventaja en la práctica de redes. Incluso hay casos particulares brillantes.
- 2) Ciertos momentos de la materialización del proyecto profesional (información sobre vacantes) presionan hacia prácticas reticulares más modernas.

3) La naturaleza de las actividades profesionales (creación de empresa y organización del free lance) también presionan hacia estas prácticas más modernas.

4) Los jóvenes egresados perciben las nuevas prácticas como novedosas y tendientes a generalizarse, y no parecen refractarios a su adopción.

Por lo tanto:

1) Si bien la evolución de los mercados de trabajo y las oportunidades profesionales hacen de por sí retroceder las viejas culturas y prácticas reticulares, el cambio espontáneo en éstas es lento.

2) Una acción deliberada de las autoridades e instituciones culturales y educativas, no sólo es necesaria y posible, sino asegurada de un éxito rápido.

Hallazgos marginales acerca de los emprendedores

Las entrevistas sistemáticas, confirmadas por la estadística de las encuestas que muestran que un 30% de los emprendedores y free lancers tienen clientes extranjeros, (sin contar con otras fuentes de información), hacen pensar que especialmente en el campo de los servicios técnicos o profesionales, es decir, en todas las actividades cuyos productos pueden convertirse en flujos digitales (software y otros servicios tecnológicos, infografía, servicios jurídicos, etc.) los jóvenes emprendedores pueden fácilmente trabajar para empresas extranjeras de países de habla española y sobre todo inglesa. Es más, a veces les es más fácil arrancar y consolidarse como empresa con clientes extranjeros que con nacionales.

Además, este mercado global les permite en principio pasar a escalas mayores de producción. Pero en este camino se topan, obviamente con el problema del idioma inglés, pero también con este otro: las empresas extranjeras de una vez suelen pasar pedidos grandes con plazos de entrega cortos. De allí que, al no tener una cultura y hábitos de asociación y cooperación circunstancial entre ellos, los emprendedores pierden muchas veces contratos y posibilidades de crecimiento rápido. En este punto necesitarían alguna ayuda de las autoridades.

Existe una estrategia ganadora a que acuden muchos emprendedores (un 50% de nuestra muestra) para superar las dificultades inherentes a todo inicio de negocio. Es conseguir a una gran empresa local como cliente clave, y poco a poco independizarse de ella, ampliando el abanico de clientes. Es decir que necesitarían de una política pública que aplicara un concepto de *empresa padrina* más amplio.

Por fin, estos jóvenes emprendedores tienen también una necesidad de *mentores* o apoyo psicológico, en razón del stress que les puede agobiar, y de cierta desgravación fiscal o parafiscal inicial.

4. MODELOS PROPUESTOS

Los modelos, referidos a redes relacionales y su gestión, a estándares de competencia de gestión de estas redes, y a algunas buenas y malas prácticas en torno a puntos críticos de esta gestión, se presentan con sus respectivas justificaciones o fundamentaciones en el informe general. Pero, se recogen en una forma normativa y didáctica en un folleto que puede servir como guía para aprendizajes prácticos acerca de estos modelos y su manejo.

Modelos de red relacional y su gestión

Enfatizando y mostrando su articulación con el proyecto profesional, se presenta gráfica y verbalmente un modelo general ideal de red “del emprendedor”, con indicación de los distintos criterios de optimización de su eficiencia. Pero luego se especifica en su descripción para cada opción profesional (empleado tradicional, emprendedor, y free lancer). Se especifica también para cada opción el sentido de la “intermediación” (*brokerage*), o control de flujo entre los clústeres de contactos separados, así como los contenidos de la diversificación y los recursos drenables por la red. Todo lo cual es especialmente conveniente para los emprendedores y free lancers para los cuales no es a priori tan evidente el interés y la forma de aplicación de las redes relacionales.

Se presentan, y especifican para cada opción, principios generales de gestión de la redes relacionales: 1) movilización permanente, cooperación activa con contactos, 2) desarrollo de saberes y competencias de acuerdo con necesidades del mercado profesional, 3) anticiparse a los eventos y a los demás, 4) ofrecer el proyecto profesional en vez del CV, 5) seguridad en sí mismo pero humildad, 6) planeación pero propensión siempre a la acción, 7) obsesión: una entrevista con quien toma decisiones.

Se ilustra la creación en cada opción de modelos del emprendor y de su uso conforme a estos principios, con sendos ejemplos reales paradigmáticos tomados de nuestras entrevistas (dos: Liliana Arenas para emprendimiento, y Albeiro Valencia para free lance) y de la literatura internacional (uno: Hervé Lange, francés para empleo tradicional, y además con uso de herramientas de internet).

Un modelo de estándares de competencia para la gestión de redes relacionales

Ajustado al modelo de Competencias Laborales Generales del MEN, referido exclusivamente al ejercicio laboral, se define una Competencia de Gestión de Redes Relacionales con sus respectivos estándares. La problemática actual de los mercados de trabajo justifica incluir en este tipo de modelo el saber hacer para conseguir una ocupación, lo mismo que otra competencia de gestión de proyectos profesionales.

De acuerdo con este modelo, una competencia de este tipo se desglosa en

habilidades de fundamentación propias y en *elementos de competencias* o subcompetencias. Y cada habilidad y elemento, a su vez, se descompone en unos cuantos enunciados que son *criterios de desempeño*. Luego cada habilidad de fundamentación y cada elementos tienen: 1º) brevemente enunciado los “conocimientos esenciales” que supone; 2ª) un “*rango de aplicación*” que son las circunstancias generales donde demostrar la competencia. igualmente enunciado láconicamente; y 3º) unas “*evidencias requeridas*”, que son datos, productos, acciones que demuestran la posesión de la competencia. Una competencia estandarizada así es una herramienta tanto para la planeación como para la evaluación de aprendizajes.

A partir de las entrevistas y la literatura internacional, se elaboraron 22 *criterios de desempeño* distribuidos en dos habilidades fundamentales (*Cognitiva o intelectual* y *Atributos/cualidades personales*) y tres elementos (*Creación de red, Uso de red, y Mantenimiento de red*). Esta lista de criterios se incorporó al formulario de encuesta para tener una información adicional sobre las prácticas de red de los egresados, y para que ellos tomaran pie en ella para sugerencias. Se tiene ahora una lista de 30 criterios, que con los demás aspectos de los estándares se someterán a una validación por expertos.

Buenas y malas prácticas

En puntos críticos de la gestión de redes donde se pudo sospechar ignorancia o malas prácticas, como son mal uso de los CV, forma equivocada de solicitar el empleo o los favores clave, el acoso y la manipulación de los contactos, se especifican y explican las buenas prácticas.

5. RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Se hacen en relación con el objeto central de la investigación, y los hallazgos que incidentalmente se produjeron sobre el mercado global de los emprendedores y free lancers, aunque en este caso sería conveniente ampliar la documentación mediante una investigación específica.

Acerca de las redes relacionales.

1. Sensibilizar a los jóvenes acerca de las nuevas condiciones de aprovechamiento de las oportunidades profesionales, y la importancia de las nuevas prácticas de redes y los proyectos profesionales, a través de medios de comunicación masiva, y en el marco de las acciones más específicas, o en conferencias, foros, etc.

2. fomentar la gestión de modelos reticulares eficientes, por medio de herramientas de internet generales y específicas. Algunas acciones posibles: 1) Incorporar en los dos seminarios, “Estudios/Trabajo”, y “de proyecto de empresas innovadoras”, estipulados por el Acuerdo 025 del Consejo de Medellín de 2005, la gestión de redes

relacionales; 2) organizar conferencias y seminarios en la Casa del Maestro; 3) colocar en los portales de la SEM, y de los organismos de CulturaE materiales informativos y de aprendizaje.

Entendemos que el contenido del seminario “Estudios/Trabajo” se concibió precisamente como proyecto profesional o “career planning”. Además, la SEM publicó en una serie sobre Educación Pertinente un folleto “*Educación Pertinente. Toma de Decisiones para la educación postsecundaria*”, que es una metodología de diseño de planes de carrera o proyectos profesionales.

3. Llevar a las universidades e institutos de educación superior a examinar el tema de los anexos a tesis sobre proyectos profesionales y redes relacionales. La idea es que estas entidades se percaten del problema y debaten la necesidad o no de tomar alguna medida.

4. En las políticas y acciones que se desarrollen o fomenten para la incorporación de las competencias laborales generales del MEN, -o su versión adaptada localmente-, en los currículos formales e informales, agregarles a ellas la Competencia de Gestión de Redes Relacionales.

2. Acerca de los emprendedores y el mercado global

a) Documentar mejor el tema, y conscientizar, mediante acciones promovidas por eventualmente las gerencias de clústeres, la Cámara de Comercio, y los organismos de CulturaE, a los jóvenes emprendedores, y a los candidatos a serlo, sobre las posibilidades y condiciones de aprovechamiento de este mercado.

b) Fomentar en ellos una cultura de intercambio de experiencia y de cooperación, y la creación de algún marco de interacción permanente, que fomente la confianza y solidaridad, y proporcione mecanismos ágiles de cooperación puntual.

c) Como acción de efectos a largo plazo y profundos, estimular en la educación básica y media, la generalización de los llamados “proyectos educativos globales” entre estudiantes de colegios locales y colegios de otros países. Estas estrategias de aprendizaje, que se pueden realizar sobre cualquier tema pedagógicamente relevante, y desarrollan una mentalidad global y contactos internacionales de utilidad profesional posterior, están también previstas en el Acuerdo 025.